

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam usaha pencapaian keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Karena sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, pemikir serta perencana yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan tidak adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan dapat menjalankan usahanya dan juga tidak akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan berdampak baik juga untuk perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengolaan seluruh stakeholder internal yakni agar karyawan mendapat kesejahteraan dan kenyamanan saat berada di lingkungan kerja supaya dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik (Defitamila & Saleh, 2022).

Menurut Amir (dalam Pane dan Fatmawati 2017) dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Pamungkas (dalam Pane dan Fatmawati 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam

rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Merujuk pada beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri (Pane dan Fatmawati, 2017). Kinerja karyawan yang meningkat merupakan salah satu faktor yang menunjukkan efektivitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Dan merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktivitas perusahaan, sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari karyawannya.

Menurut Sutrisno (dalam Umar & Norawati, 2022) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (dalam Badrianto & Ekhsan, 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (dalam Umar & Norawati, 2022) , kinerja adalah hasil dari suatu

proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (dalam Umar & Norawati, 2022), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi di dalamnya (Badrianto & Ekhsan, 2021). Buono (dalam Badrianto & Ekhsan, 2021) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Menurut Andriyani & Surjanti (dalam Badrianto & Ekhsan, 2021) menyatakan gagasan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai standar perusahaan.

Beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hong, (dalam Metria & Riana, 2018), menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, organisasi perlu memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karena

karyawan bukanlah alat yang hanya dituntut untuk bekerja secara optimal saja, tetapi karyawan juga harus diperhatikan kebutuhan – kebutuhannya, seperti kesejahteraan, penghargaan, pengakuan dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan akan mempunyai persepsi ketika apa yang mereka berikan tidak sebanding dengan apa yang diterima, akibatnya karyawan akan menjadi malas dan sering absen. Karyawan yang merasa bahwa organisasi ditempatnya bekerja memberikan dukungan, menghargai hasil kerja dan peduli akan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Rhoades dan Eisenberger, dalam Metria & Riana, 2018).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Metria & Riana, 2018). Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, dalam Metria & Riana, 2018). Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada

kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Ma'rufi & Anam, 2019).

Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah, dalam Pusparani, 2021). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi pada umumnya memiliki catatan kehadiran dan tingkat kepuasan yang baik serta menunjukkan bahwa suatu keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan dan memiliki tingkat produktivitas, kepuasan dan motivasi yang sangat tinggi (Chen dkk, dalam Wahab, W, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, sebagai berikut (Steers dan Porters dalam Wahab, 2021)

- 1) Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
- 2) Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Pengalaman kerja dipandang sebagai sesuatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dalam organisasi.
- 4) Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

PTP. Nusantara VI Kayu Aro dibuka pada tahun 1925 sampai dengan 1928 oleh perusahaan belanda yaitu NV. HVA (Namlodse Venotchaaf Handle Veriniging Amsterdam). Penanaman pertama dimulai pada tahun 1929 dan pabrik

teh didirikan tahun 1932. Sejak mulainya dibuka teh yang dihasilkan adalah Jenis the hitam (Ortodox). PTP. Nusantara VI merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang perkebunan. Salah satu bagian dari PTP. Nusantara VI ini adalah Unit Usaha Kayu Aro yang terletak di Kerinci, Jambi, yang memiliki kebun teh terluas di Asia Tenggara dengan luas 3.020 Ha. Produk utamanya adalah teh hitam Orthodox dan CTC. PTP. Nusantara VI Kerinci ini tidak lepas dari peran pemetik teh yang merupakan faktor yang berpengaruh pada jumlah produksi dan mutu petikan daun teh. Sumber daya manusia adalah modal awal yang dimiliki oleh perusahaan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan untuk menjadikan PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro sebagai lembaga penyokong ekonomi Kabupaten Kerinci. Dengan adanya karyawan tersebut diharapkan kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna meraih prestasi dalam bekerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu diketahui komitmen organisasi dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada sepuluh orang karyawan pada tanggal 10 November 2022, PTP. Nusantara VI Kayu Aro mempunyai target produksi tahunan, hal ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian produksi di akhir tahun, namun dalam pelaksanaannya terjadi ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan dengan hasil akhir yang didapatkan. Pada tahun 2021 target produksi teh basah yang ditetapkan adalah sebesar 25.750.000 kg namun, pencapaian di akhir tahun hanya sebesar 21.105.080 kg. Pada tahun 2020 target produksi teh basah adalah sebesar

25.911.000 kg namun, pencapaian diakhir tahun hanya sebesar 22.754.123 kg. Produksi teh basah pada tahun 2021 sebesar 21.105.080 kg. Berdasarkan pernyataan tersebut maka kualitas dan kuantitas kinerja karyawan pemetik teh mengalami penurunan dimana dibandingkan dengan produksi pada tahun 2020 yaitu sebesar 22.754.123 kg, dimana kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas. Sedangkan kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

Sejalan dengan itu, juga terdapat diperoleh keterangan yang sejalan dengan hasil wawancara diatas, masih kurangnya karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dilihat dari hasil kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan mengalami penurunan dan juga terlihat dimana karyawan melakukan kegiatan tidak diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dalam bekerja, justru dilihat dari kurun waktu satu tahun masih kurang mendapatkan hasil kinerja yang ditargetkan oleh perusahaan.

Selanjutnya rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dilihat dari efektivitas dan efisiensi, apabila dikata efektif bila mencapai tujuan dan apabila dikata efisien bila hasil itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan dan masih rendahnya tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dalam bekerja dilihat dari hasil akhir kinerja yang telah ditetapkan dan kedisiplinan karyawan masih rendah terlihat dari beberapa karyawan yang kurang efektif memanfaatkan waktu di dalam pekerjaan dimana karyawan tidak masuk

kerja tepat waktu, apabila dikata disiplin maka karyawan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi karena adanya komitmen organisasi yang dimiliki individu terhadap organisasinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Muis, J. Jufrijen, M. Fahmi dalam penelitiannya (2018), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, hal itu dilihat dari fenomena yaitu kurangnya kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini dapat terlihat dari masih ada pegawai yang salah melakukan nilai taksiran barang gadai sehingga dapat merugikan perusahaan. Selain itu terlihat beberapa pegawai yang telat dalam melaporkan pekerjaan yang harus segera dilaporkan seperti rekap barang gadaian yang dilakukan setiap harinya tetapi pegawai tersebut belum mampu menyelesaikannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan penelitian yang dilakukan Firizky Rafida Aurellia (2020), yang berjudul “ Hubungan Komitmen dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan”, ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal itu dilihat dari fenomena lapangan yaitu pegawai kurang tanggap mengenai penyampaian informasi pencairan klaim dana kepada nasabah dan pelayanan yang diberikan kepada nasabah kurang baik, hal ini disebabkan karena adanya ketidak lengkapan tugas dalam organisasi, atau

pun kemampuan pegawai dalam berkerja, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab dalam berkerja.

Berdasarkan fenomena yang diatas tersebut mempunyai dampak yang kurang baik bagi perusahaan mengakibatkan kinerja karyawan menurun dalam produktivitas dan menyebabkan situasi kerja menjadi kurang kondusif dan akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis diantara para karyawan dengan perusahaan. Dan dapat diidentifikasi masalah adalah masih rendahnya komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dilihat dari kualitas dan kuantitas, rendahnya efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab karyawan dan kurangnya karyawan menerapkan kedisiplinan dalam bekerja, hal ini terlihat dari tanggapan responden dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada saat survei. Maka oleh sebab itu peneliti mengambil pokok bahasan tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PTP. Nusantara VI Kayu Aro dengan pertimbangan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PTP. Nusantara VI Kayu Aro.

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari permasalahan yang ada, maka peneliti merumuskan permasalahan yang relevan untuk diangkat dalam penelitian yaitu: Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PTP. Nusantara VI Kayu Aro?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada karyawan PTP. Nusantara VI Kayu Aro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan guna memperkaya khasanah keilmuan terutama dalam ranah psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini bagi karyawan bermanfaat untuk menemukan solusi dalam suatu memecahkan sebuah masalah.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan sebagai landasan dan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan sumber daya manusia kedepannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.